

Міністерство освіти і науки України
Вінницький державний технічний університет

Гі

В.Р. Сердюк

**Розслідування та ведення обліку нещасних випадків,
професійних захворювань, аварій на виробництві
і нещасних випадків невиробничого характеру**

н

Затверджено Ученою радою Вінницького державного технічного університету як навчально-методичний посібник для студентів технічних та економічних спеціальностей а також посадових осіб і фахівців народного господарства, які займаються питаннями охорони праці.
Протокол № 3 від 25.10.2001 р.

Вінниця
Континент-Прим
2002

УДК 658.382.3 (075)

С 32

Рецензенти:

А.А. Ковалевський, начальник територіального управління
Держнаглядохоронпраці по Вінницькій області

П.А. Молчанов, завідувач кафедри ОПБЖ Вінницького
державного технічного університету, д.т.н., проф.

М.П. Олійник, начальник управління виконавчої дирекції Фонду
і оцінювання страховання від нещасних випадків на виробництві та
професійних захворювань України у Вінницькій області

Рекомендовано до видання Ученою радою Вінницького державного
ТЕХНІЧНОГО університету Міністерства освіти і науки України

Сердюк В. Р.

Головний підручник з теми нещасних випадків, професійних
захворювань на виробництві та професійних захворювань і аварій на виробництві і нещасних випадків
на виробництві. Навчально-методичний посібник -
Вінниця: ВДТУ, 2002, - 171 с.

Начально-методичний посібник присвячений аналізу стану охорони
праці в Україні та методологічному забезпеченню розслідування нещасних
випадків виробничого та невиробничого характеру, професійних
захворювань і аварій на виробництві. Мета його - доведення до студентів
старших курсів, керівників підприємств, установ та організацій вимог
відповідних Положень про розслідування та облік нещасних випадків і
сприяння закріпленню теоретичних знань з розслідування та обліку
нещасних випадків, професійних захворювань і аварій. В посібнику
містяться найбільш поширені проблемні запитання та відповіді на них
щодо обчислення страхових внесків до Фонду соціального страхування від
нещасного випадку на виробництві, побутової травми, тимчасової втрати
працездатності внаслідок захворювання.

Навчально-методичний посібник розрахований на студентів
бакалаврських напрямків інженерних та економічних спеціальностей,
спеціалістів народного господарства, робота яких пов'язана з охороною
праці.

УДК 658.382.3 (075)

© В.Р. Сердюк, 2002

ISBN 966-516-148-2

З М І С Т

ВСТУП	5
1 Стан охорони праці та шляхи його покращання.....	7
1.1 Економічні аспекти системи управління охороною праці.....	7
1.2 Динаміка загального та смертельного травматизму в Україні за останні 10 років.....	14
1.3 Нові концепції управління та державного нагляду за охороною праці.....	16
2 Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.....	19
2.1 Акт про нещасний випадок на виробництві (форма Н-1).....	48
2.2 Екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві.....	59
2.3 Акт розслідування нещасного випадку (аварії) що стався (сталася), форма (Н-5).....	60
2.4 Карта професійного захворювання (отруєння), (форма П-5).....	64
2.5 Журнал реєстрації потерпілих від нещасних випадків.....	65
2.6 Повідомлення про наслідки нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом.....	66
2.7 Припис територіального управління державного департаменту з нагляду за охороною праці, (форма Н-9).....	68
2.8 Повідомлення про нещасний випадок.....	71
2.9 Протокол огляду місця події нещасного випадку (аварії), що стався (сталася).....	71
2.10 Ескіз місця нещасного випадку (аварії), що стався (сталася)	72
2.11 Протокол опитування потерпілих, свідків та інших осіб, причетних до нещасного випадку (аварії), що стався (сталася), та пояснювальна записка.....	73
2.12 Порядок встановлення зв'язку захворювання з умовами праці .	75
2.13 Повідомлення про професійне захворювання (отруєння), (форма П-3).....	76
2.14 Акт розслідування професійного захворювання, (форма П-4) ...	77
2.15 Журнал обліку професійних захворювань (отруень).....	80
2.16 Відомості щодо втрат, викликаних аварією, що сталася.....	81
2.17 Журнал реєстрації аварій.....	82
2.18 Перелік обставин, за яких настає страховий випадок держав- ного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.....	82
3 Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.....	83

3.1	Повідомлення про нещасний випадок невинного характеру.....	88
3.2	Журнал реєстрації нещасних випадків невинного характеру.....	90
3.3	Акт про нещасний випадок невинного характеру, (форма НТ).....	90
3.4	Класифікатор подій, що призвели до нещасного випадку невинного характеру.....	93
3.5	Класифікатор причин нещасного випадку.....	94
3.6	Класифікатор місця подій.....	95
3.7	Журнал реєстрації нещасних випадків невинного характеру.....	96
3.8	Звіт про нещасні випадки невинного характеру.....	96
4	Закон України "Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".....	98
5	Закон України "Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування".....	103
6	Порядок проведення витрат на поховання у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України № 826 від 11 липня 2001 року.....	106
7	Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.....	ПО
8	Про сплату страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку суб'єктами підприємницької діяльності, що працюють за спрощеною системою оподаткування, обліку і звітності.....	114
9	Положення про забезпечення інвалідів внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання путівками для санаторно-курортного лікування й облік, збереження, розподіл і видачу путівок.....	116
10	Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації.....	123
11	Відповіді на найбільш характерні питання щодо відшкодування шкоди у разі ушкодження працівником здоров'я.....	125
	Література.....	137

ВСТУП

З введенням в дію закону України "Про охорону праці" в 1992 р. вперше в країні знайшли дійсну реалізацію конституційні права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. За участю відповідних державних органів регламентуються відносини між власником підприємства, установи і організації з працівником з проблем техніки безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлено єдиний порядок організації охорони праці та відшкодування втрат в разі ушкодження здоров'я.

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці, комплексного розв'язання завдань охорони праці, встановлення єдиних нормативів з охорони праці, використання економічних методів управління охороною праці, координаційної діяльності державних органів, організацій та об'єднань громадян, що вирішують проблеми охорони праці. Україна широко використовує світовий досвід організації роботи щодо поліпшення умов і безпеки праці. Як член Міжнародної Організації Праці (МОП) Україна орієнтує та реалізує національну політику з проблем охорони праці у відповідності до вимог міжнародних Конвенцій МОП.

Введення в дію Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" та уточнених правових нормативів щодо порядку розслідування цих подій, складання відповідних документів сприяли розробці нових нормативних документів, що націлені на соціальний захист працюючої людини.

21 серпня 2001 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 1094 "Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві", якою затвердив Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (нова редакція) та Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Виконання вимог Положення про розслідування... та Переліку обставин... дасть змогу підвищити ефективність діяльності уповноважених органів державного нагляду за охороною праці та Фонду соціального

страхування від нещасних випадків. Реалізація постанови Кабінету Міністрів України № 826 від 11 липня 2001 року "Порядок проведення витрат на поховання у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання" та постанови правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 9 липня 2001 року № 21 про "Положення про комісію (уповноваженого) підприємства, установи, організації із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" безумовно сприятиме соціальному захисту найбільш вразливих верст населення країни.

Надзвичайно важливе значення має для країни реалізація положення "Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру", адже Україна щорічно втрачає більше 70 тисяч чоловік.

Важливо зауважити, що зазначені в даному посібнику та ряд інших законодавчих і нормативних документів, які направлені на зняття в суспільстві соціальної напруги навколо проблем охорони праці, були введені в дію протягом 2000-2001 років.

1. Стан охорони праці та шляхи його покращання

1.1. Економічні аспекти системи управління охороною праці

В умовах ринкової економіки діяльність у галузі охорони праці передбачає взаємну відповідальність власника підприємства і самого працівника за створення і виконання безпечних умов праці. Держава при цьому виступає гарантом реалізації конституційного права громадян на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та регулює за участю відповідних державних органів і за допомогою законодавчих і нормативних актів відносини між власником підприємства, установи або уповноваженим органом і працівником.

В умовах економічної кризи, високого безробіття робітники часто згодні працювати в будь-яких умовах, аби отримати платню, а роботодавець не завжди в змозі до кінця створити мінімально необхідні умови та забезпечити безпеку праці. Статистичні дослідження свідчать, що нещасні випадки, аварії, грубі порушення охорони праці відбуваються переважно на тих підприємствах, які мають незадовільний економічний стан. Практично через день в країні трапляються аварії з нещасними випадками, кожні 5 годин гине один працівник і кожні 10 хвилин зазнає травми одна людина. Починаючи з 1989 і до 1994 р. зросла чисельність постраждалих (з 2850 до 15428), а рівень професійного захворювання збільшився майже в 6 раз.

За таких умов стану охорони праці і при сильному податковому тиску підприємствам надзвичайно складно піднятися на ноги. При зношеності основних виробничих фондів на 70% і більше, майже відсутності сучасних засобів індивідуального захисту, згортанні діяльності лікувально-профілактичних закладів проблема охорони праці стає економічною і має надзвичайно важкі наслідки для розвитку суспільства в цілому.

На окремих виробничих підприємствах, особливо шахтах, суми регресних виплат на сьогодні наближаються до величини фонду оплати праці, а це є не тільки гальмом економічного зростання, а й тим пресом, що душить підприємство.

На багатьох приватних підприємствах спостерігається безвідповідальність, зневага їх власників до охорони праці, а загроза безробіття змушує працівника йти на порушення правил безпеки, виконувати свої обов'язки в умовах підвищеного ризику без належних засобів індивідуального і колективного захисту.

Очевидно і надалі в таких складних економічних умовах служба охорони праці на всіх чотирьох рівнях (державному, галузевому, регіо-

нальному, підприємства) буде виконувати доганяльно-примусову функцію і працювати за принципом пожежної команди. Всі структурні і апаратні зміни в департаменті з нагляду за охороною праці, певні зміни в чисельності інспекторського складу не внесли і не можуть внести суттєвих змін в стан охорони праці, хоча позитивні тенденції мають місце.

Найбільш небезпечним фактором проблеми охорони праці є і те, що переважна більшість нещасних випадків пов'язана з неправильними діями самих постраждалих, низьким рівнем трудової і виконавчо-технологічної дисципліни. Порушення охорони праці стали нормою повсякденного життя великої кількості наших громадян як на виробництві, так і в побуті.

Виникає необхідність реформувати громадську думку про те, що недотримання правил безпеки, гігієни праці, виробничої дисципліни є таким же обов'язком, як виконання виробничого завдання. Тобто будь-яке порушення охорони праці є порушенням законодавства про працю з впливаючими з цього наслідками для працівника з боку роботодавця. Намагання посилити контроль за охороною праці командними примусовими методами і збільшення кількості контролюючих органів не можуть дати суттєвого ефекту в покращанні стану з охорони праці. Діюча система організації охорони праці по своїй суті є примусовою і перейшла в спадок від командної системи і тому не є прогресивною, тому що вона не базується на зацікавленості всіх учасників виробничого процесу. Тому держава має сприяти створенню відповідного середовища для підприємства, коли його робота без порушень охорони праці буде стимулюватись певними економічними пільгами.

Основним фактором поліпшення стану охорони праці на сучасних державних і приватних підприємствах має стати саме економічна зацікавленість самих підприємств в зменшенні травматизму і кількості захворювань. Наслідки нещасних випадків і аварій настільки відчутні, що деякі підприємства не в змозі самостійно компенсувати відшкодування. Проблеми охорони праці набувають статусу стихійного лиха особливо в надзвичайно застарілій вугільній галузі, в якій майже 50% шахт експлуатуються понад 50 років без реконструкції.

Виходячи з досвіду розвинених країн, на певному етапі становлення ринкової економіки в Україні мають бути впроваджені саме економічні стимули для тих підприємств, які працюють без порушень охорони праці.

В колективних угодах має передбачатись певне стимулювання працівників за роботу без порушень охорони праці, як це робиться в Японії, Німеччині та інших країнах.

У міру виходу України з економічної кризи мають запрацювати економічні та особисті стимули до розвитку безпеки праці і культури, здоров'я працівників. Працівники служби охорони праці більше виступатимуть в ролі консультантів, ніж наглядачів. Ні для кого не секрет, що сьогодні ефективність роботи державного інспектора з охорони праці оцінюється кількістю приписів і величиною штрафів, які він наклав на підприємство протягом місяця, а прихід інспектора на підприємство — це майже стихійне лихо, тому що він може зробити практично все, в тому числі й зупинити виробництво, яке ледь жевріє.

Важливим напрямом економічного реформування системи охорони праці має стати впровадження нових малозатратних методів навчання і самонавчання. Через всі економічні негаразди, насамперед зношеність основних виробничих фондів на 70-90%, низьку культуру і виробничу дисципліну, відсутність нормального матеріально-технічного забезпечення колективними і індивідуальними засобами виробництва відносно високий рівень травматизму в Україні в порівнянні з іншими країнами був і залишається. Також це відбувається через низьку ефективність існуючої системи навчання і перевірки знань з охорони праці, яка носить суто примусовий характер, економічні стимули тут повністю відсутні.

Як свідчить світовий досвід, в розвинених країнах кожний робітник в середньому 4 рази кардинально змінює робочу професію, що автоматично вимагає оволодіння знаннями техніки безпеки виробництва і охорони праці в цілому. Чергове підвищення кваліфікації і робота без порушень охорони праці, як правило, стимулюється хоч незначним, але збільшенням заробітної плати. Кожен робітник особисто зацікавлений отримати роботу, тому оволодіння знаннями, необхідними для нової професії, в тому числі і з охорони праці, є обов'язковими. Робітники, які порушують вимоги охорони праці, не мають шансів для професійного росту і є першими кандидатами при скороченні штатів.

В умовах соціально-економічної напруженості потрібні гнучкі, швидкі, маловитратні і надійні технології навчання. Міжнародна організація праці (МОП) на початку 70-х років розпочала власні дослідження, результатом яких стала модульна технологія підготовки та перепідготовки виробничого персоналу. Вона, як ніяка інша, підходить для впровадження при навчанні з охорони праці. З боку держави та роботодавця створюються умови для самостійного навчання претендента на робоче місце. Навчальні програми модульного навчання готують у вигляді спеціалізованих карт, таблиць, схем, пояснень. Основною складовою модульної системи навчання є навчальний елемент. Це окрема брошура, виконана з дотри-

нальному, підприємства) буде виконувати доганяльно-примусову функцію і працювати за принципом пожежної команди. Всі структурні і апаратні зміни в департаменті з нагляду за охороною праці, певні зміни в чисельності інспекторського складу не внесли і не можуть внести суттєвих змін в стан охорони праці, хоча позитивні тенденції мають місце.

Найбільш небезпечним фактором проблеми охорони праці є те, що переважна більшість нещасних випадків пов'язана з неправильними діями самих постраждалих, низьким рівнем трудової і виконавчо-технологічної дисципліни. Порушення охорони праці стали нормою повсякденного життя великої кількості наших громадян як на виробництві, так і в побуті.

Виникає необхідність реформувати громадську думку про те, що недотримання правил безпеки, гігієни праці, виробничої дисципліни є таким же обов'язком, як виконання виробничого завдання. Тобто будь-яке порушення охорони праці є порушенням законодавства про працю з впливаючими з цього наслідками для працівника з боку роботодавця. Намагання посилити контроль за охороною праці командними примусовими методами і збільшення кількості контролюючих органів не можуть дати суттєвого ефекту в покращанні стану з охорони праці. Діюча система організації охорони праці по своїй суті є примусовою і перейшла в спадок від командної системи і тому не є прогресивною, тому що вона не базується на зацікавленості всіх учасників виробничого процесу. Тому держава має сприяти створенню відповідного середовища для підприємства, коли його робота без порушень охорони праці буде стимулюватись певними економічними пільгами.

Основним фактором поліпшення стану охорони праці на сучасних державних і приватних підприємствах має стати саме економічна зацікавленість самих підприємств в зменшенні травматизму і кількості захворювань. Наслідки нещасних випадків і аварій настільки відчутні, що деякі підприємства не в змозі самостійно компенсувати відшкодування. Проблеми охорони праці набувають статусу стихійного лиха особливо в надзвичайно застарілій вугільній галузі, в якій майже 50% шахт експлуатуються понад 50 років без реконструкції.

Виходячи з досвіду розвинених країн, на певному етапі становлення ринкової економіки в Україні мають бути впроваджені саме економічні стимули для тих підприємств, які працюють без порушень охорони праці.

В колективних угодах має передбачатись певне стимулювання працівників за роботу без порушень охорони праці, як це робиться в Японії, Німеччині та інших країнах.

У міру виходу України з економічної кризи мають запрацювати економічні та особисті стимули до розвитку безпеки праці і культури, здоров'я працівників. Працівники служби охорони праці більше виступатимуть в ролі консультантів, ніж наглядачів. Ні для кого не секрет, що сьогодні ефективність роботи державного інспектора з охорони праці оцінюється кількістю приписів і величиною штрафів, які він наклав на підприємство протягом місяця, а прихід інспектора на підприємство — це майже стихійне лихо, тому що він може зробити практично все, в тому числі й зупинити виробництво, яке ледь жевріє.

Важливим напрямом економічного реформування системи охорони праці має стати впровадження нових малозатратних методів навчання і самонавчання. Через всі економічні негаразди, насамперед зношеність основних виробничих фондів на 70-90%, низьку культуру і виробничу дисципліну, відсутність нормального матеріально-технічного забезпечення колективними і індивідуальними засобами виробництва відносно високий рівень травматизму в Україні в порівнянні з іншими країнами був і залишається. Також це відбувається через низьку ефективність існуючої системи навчання і перевірки знань з охорони праці, яка носить суто примусовий характер, економічні стимули тут повністю відсутні.

Як свідчить світовий досвід, в розвинених країнах кожний робітник в середньому 4 рази кардинально змінює робочу професію, що автоматично вимагає оволодіння знаннями техніки безпеки виробництва і охорони праці в цілому. Чергове підвищення кваліфікації і робота без порушень охорони праці, як правило, стимулюється хоч незначним, але збільшенням заробітної плати. Кожен робітник особисто зацікавлений отримати роботу, тому оволодіння знаннями, необхідними для нової професії, в тому числі і з охорони праці, є обов'язковими. Робітники, які порушують вимоги охорони праці, не мають шансів для професійного росту і є першими кандидатами при скороченні штатів.

В умовах соціально-економічної напруженості потрібні гнучкі, швидкі, маловитратні і надійні технології навчання. Міжнародна організація праці (МОП) на початку 70-х років розпочала власні дослідження, результатом яких стала модульна технологія підготовки та перепідготовки виробничого персоналу. Вона, як ніяка інша, підходить для впровадження при навчанні з охорони праці. З боку держави та роботодавця створюються умови для самостійного навчання претендента на робоче місце. Навчальні програми модульного навчання готують у вигляді спеціалізованих карт, таблиць, схем, пояснень. Основною складовою модульної системи навчання є навчальний елемент. Це окрема брошура, виконана з дотри-